

Утверждаю
Директор школы: Курицын С.Н.
приказ № 17 от 01.10.2023 г.
с учетом мнения профкома школы, протокол от 01.10.2023г № 1



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Тейковского муниципального района
«Большеклочковская средняя общеобразовательная школа»
(в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, с учетом Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Тейковского муниципального района от 28.12.2017г №268-р, Постановления Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п «Положение о новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тейковского муниципального района Ивановской области, с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок расчета заработной платы, условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МКОУ Большеклочковская СОШ:

- учителям, основанный на стоимости бюджетной образовательной услуги («стоимость ученико-часа»), системе повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат;

- воспитателям, иным педагогическим работникам (педагог-библиотекарь, педагог – психолог, музыкальный руководитель), иным работникам, создающим условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности школы, включая обслуживание зданий и оборудования, основанный на исчислении минимального должностного оклада по ПКГ, установлении системы повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя муниципального учреждения образования.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителям учреждений, подведомственным отделу образования администрации Тейковского муниципального района стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются руководителем отдела образования администрации Тейковского муниципального района.

2. Порядок расчета заработной платы работников.

2.1. Заработная плата работников школы определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Устанавливаются минимальные оклады по квалификационным уровням ПКГ следующим работникам:

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Номер	Квалифик	Должности, отнесенные к	Минималь	Коэффициент по
-------	----------	-------------------------	----------	----------------

уровня ПКГ	ационный уровень	квалификационным уровням	ный оклад, руб.	занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	дворник	3531	
		кастелянша; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер), кухонный работник, рабочий по обслуживанию здания	3356	1
		Помощник воспитателя	4946	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	6351	1
		Завхоз	6973	1
ПКГ должностей работников образования				
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель		4946	1
ПКГ должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;		7253	1
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;		8412	1

4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; старший воспитатель;	8412	1
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	9235	1

2.3. Устанавливаются должностные оклады в следующем порядке:

Должностные оклады работников школы определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников муниципальных учреждений образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации: $O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников муниципальных учреждений образования;

K_d – коэффициент по занимаемой должности.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Заработная плата работников школы, определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C + D + ИВ$, где:

Z_p – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

D – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

ИВ – иные выплаты.

Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле: $Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_p – месячная заработная плата;

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$O_f = \frac{C_t \times \Phi_n}{N_{чс}}, \text{ где:}$$

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

2.4. Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.5. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного муниципального учреждения образования, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения образования определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

2.8. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих муниципальных учреждений образования.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам муниципальных учреждений образования осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты квалифицированным специалистам учреждений, расположенных в сельской местности в соответствии с перечнем должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности;

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников муниципальных образовательных организаций может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя (учителя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам,

привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплата за иные условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу по приготовлению и постоянное использование дезинфицирующих средств младшим воспитателям в размере 12% ежемесячно;

- за работу по приготовлению и использованию дезинфицирующих средств во время карантинных мероприятий уборщикам служебных помещений в размере 12% на период выполнения карантинных мероприятий;

- за работу связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой овощей; с мойкой посуды, тары, оборудования с использованием чистящих, моющих и дез. средств рабочему по кухне в размере 12% ежемесячно.

3.3.6. Ежемесячные доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника):

Повышающие коэффициенты в размере:

- за работу с тетрадями и проверку письменных работ учащихся, учителям:

русский язык и литература-1.2;

начальные классы, математика-1.15;

английский язык, физика, химия – 1.1;

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

- за заведование кабинетами, учителям с их письменного согласия:

со специальным и лабораторным оборудованием(физика, химия) – 1.5;

со специальным и общешкольным оборудованием(информатика) - 1.25;

со специальным оборудованием(физкультурный комплекс, комбинированная мастерская) – 1.15;

с интерактивным оборудованием – 1.1;

За классное руководство, учителям с их письменного согласия – в сумме 1000 рублей, за класс наполняемостью не менее 14 человек. Для классов меньшей наполняемостью выплата устанавливается пропорционально численности обучающихся в классе;

Работа с родителями в сумме до 200 руб.

Подготовка и проведение предметных олимпиад, соревнований и ВПР до 200 руб.

Организация питания школьников и контроль качества питания 500 руб

Организацию подвоза обучающихся 700 руб(диспетчер),200

руб.(механик),сопровождающий до 300 руб в зависимости от количества направлений подвоза и количества маршрутов

За проверку тетрадей до 500 руб. в зависимости от численности обучающихся в классе и сложности предмета

Заведование учебным кабинетом до 300 руб

за работу с учебной и методической литературой (библиотека) школы в размере 1000 руб

за контроль и мониторинг школьного электронного журнала (Дневник.ру) из фонда неаудиторной занятости в размере 500 руб

за контроль и заполнение системы « Навигатор»-300 руб

за ведение школьного сайта -200 руб.

Работа с детьми инофонами, учителям начальных классов – за каждого учащегося недавно мигрировавшего и слабо владеющего русским языком в сумме 500 рублей;

Руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями в сумме 400 рублей.

Повышающий коэффициент за работу в классах – комплектах, учителям:

-объединено два класса в класс-комплект – 1.2 к оплате за фактическую учебную нагрузку;

- объединено три класса в класс-комплект – 1.25 к оплате за фактическую учебную нагрузку;

- объединено четыре класса в класс-комплект – 2.00 к оплате за фактическую учебную нагрузку;

Обеспечение внеклассной работы по ФГОС НОО и ООО, учителям работающим в классах, перешедших на обучение по ФГОС и рассчитывается путем умножения количество часов на количество учащихся на стоимость ученико-часа;

Дополнительные занятия с одаренными и отстающими учащимися, консультации, подготовка к олимпиадам, конкурсам, смотрам, предметные недели и т.д., учителям в сумме до 400.00 рублей;

3.3.7.Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: педагогическим работникам коэффициент специфики 1.2 к оплате за фактическую учебную нагрузку;

3.3.8.Доплата специалистам муниципальных учреждений образования, расположенных в сельской местности и поселках, а также специалистам филиалов, структурных подразделений, находящихся в сельской местности и поселках Тейковского муниципального района, образовательных учреждений, расположенных в городах, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку.

Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности: учитель, воспитатель (старший воспитатель), педагог-библиотекарь, педагог-психолог, музыкальный руководитель.

3.3.9.Для начисления выплат компенсационного характера доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4.Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения); за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения); грамоту Министерства образования и науки РФ – 10 процентов;

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий до 25 процентов;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

единовременное премирование производится работнику:

- за конкретные разовые трудовые достижения: качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника; выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; проведение мероприятий, повышающих престиж школы; привлечение спонсорской помощи;

- по итогам работы за год за общие результаты труда: по результатам анализа показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию; за выполнение показателей муниципального задания; Устанавливается всем работникам школы, отработавшим полный календарный год. Лица, проработавшие не полный рабочий период, могут быть премированы пропорционально фактически проработанному времени.

- в связи с государственными или профессиональными праздниками: 8 марта, 23 февраля, день учителя; знаменательными или профессиональными юбилейными датами: работникам, которым исполнилось 50лет и далее каждые 5 лет; получение ведомственных наград и званий;

Разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда; Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются приказом директора школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств. Разовое премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника не снятого дисциплинарного взыскания; нанесение работником прямого материального ущерба школе; наличие травматизма среди обучающихся. Премия выплачивается со второй частью заработной платы.

д) иные стимулирующие выплаты, в том числе выплаты за уровень профессиональной подготовки и квалификации (квалификационную категорию) устанавливаются на время действия квалификационной категории:

Повышающий коэффициент от аудиторной занятости		Учителям при наличии квалификационной категории ежемесячно
-высшая	1.2	
-первая	1.1	
-соответствие	1.0	
-молодой специалист	1.05	Стаж от 0 до 3 лет
Повышающий коэффициент от		Воспитателям

оклада (ставки)		ежемесячно
-высшая	1.450	
-первая	1.383	
-за работу в должности воспитателя	1.318	

е) выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогические работники):

- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам;

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель муниципального учреждения образования, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего муниципального учреждения образования с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения образования в пределах ассигнований на оплату труда.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в подпункте "а" пункта 4.1 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников. (приложение №1)

4.3. Иные стимулирующие выплаты:

Материальная помощь – единовременная выплата (в денежной форме) сотруднику образовательного учреждения в связи со сложным материальным положением или определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат, с которыми вышеупомянутое лицо не может справиться самостоятельно.

Материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам));

- при стихийных бедствиях, при несчастных случаях, длительном заболевании (более месяца);

- в целях социальной поддержки, в связи со сложным материальным положением;

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи, копий документов, подтверждающих основание для обращения за материальной поддержкой (при их наличии). Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. Материальная помощь в учреждении выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда в течение календарного года.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу или должностному окладу (ставке заработной платы).

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание муниципального учреждения образования утверждается руководителем муниципального учреждения образования и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного муниципального учреждения образования.

5.2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6. Порядок расчета заработной платы учителей.

6.1. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив финансирования), утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности N ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТ_{оу}).

6.2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

6.2.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}, \text{ где ш} - \text{стимулирующая доля ФОТ}_{оу}.$$

Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

6.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}, \text{ где:}$$

ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

6.2.3.Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$, где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – 70%, но не менее 60%.Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

6.2.4.Размеры окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и настоящим положением (раздел 2 и 3) в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.2.5.Экономия по всем долям фонда оплаты труда работников школы автоматически пополняет стимулирующую часть фонда оплаты труда.

6.3.Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

6.3.1.Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$.

Объем специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times с$, где

с – доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30 %, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

6.3.2.Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

6.3.3.Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость - это деятельность педагогического персонала, выходящая за рамки Аудиторной занятости.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с

обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз рекомендуется -85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4

6.3.4.Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз –часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах; и т.д.до 11 класса

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе и т.д. до 11 класса;

6.3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно.

Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральными государственными стандартами и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника(заработная плата) выплачивается не реже чем каждые полмесяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3.6.Специальная часть ФОТс учителей включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ, доплат за дополнительные участки работ, не входящие в круг основных должностных обязанностей и сумм увеличения базового оклада, базовой

части на сумму повышающих коэффициентов оплаты труда согласно перечню видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

6.3.7.Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и определяется на основании следующих критериев:

- 1.включение предмета в государственную итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- 2.дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- 3.большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;
- 4.дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- 5.специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (К_{слож.}):

а) К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) К = 1,10 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) К = 1,05 (право, экономика, технология);

г) К = 1,0 (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

6.3.8.Значения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога Кквалиф.; за ведомственные почетные звания и награды; за работу с тетрадями и проверку письменных работ учащихся;

за заведование кабинетами определены и др. установлены в п.3.3.5; 4.1(а); 4.1(д) настоящего положения.

Размер выплат из специальной части ФОТ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к оплате за аудиторную занятость.

6.3.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения органа самоуправления образовательного учреждения.

6.3.10. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K + \text{Днз} + K_n$, где:

О - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, определяется путем умножения количества часов по предмету в неделю на 4;

K – сумма повышающих коэффициентов;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

K_n – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (U1 \times \text{Чаз}1 \times K1 \times A1 + U2 \times \text{Чаз}2 \times K2 \times A2 + \dots + U11 \times \text{Чаз}11 \times K11 \times A11) + \text{Днз}$$

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда утверждаются управляющим советом школы, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии). Тарификационная комиссия, созданная приказом директора школы, на основании всех материалов мониторинга деятельности работника составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своём заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник школы должен быть ознакомлен с оценочным листом.

В течение 5 дней с момента ознакомления работника школы с оценочным листом с его баллами работник вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника школы о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника школы может быть только факт (факты) нарушения установленных Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Утвержденные оценочные листы и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Совета в июне и январе не позднее 20 числа.

На заседаниях Управляющего совета рассматривается и согласовывается:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период;
- денежный вес одного балла;
- размеры выплачиваемых единовременно премий и ежемесячных поощрительных надбавок на предстоящий период.

После принятия решения издаётся приказ директора школы об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам и об утверждении размеров выплат по результатам работы за соответствующий период.

8. Порядок внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся в порядке установленном коллективным договором п.10.2.

Приложение №1

Размеры и условия получения выплат стимулирующего характера

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании критериев и показателей эффективности и результативности деятельности.

Стимулирующие выплаты периодического характера за результативность работы

В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом. Отчетные периоды - 01.07. - 31.12; 01.01.- 31.06. Установленная работнику сумма стимулирующих выплат выплачивается одновременно с заработной платой ежемесячно равным долями в течение отчетного периода.

Направления деятельности педагогического работника (учитель, воспитатель, иные пед. работники) для получения стимулирующих выплат периодического характера.

№ п/п	Основания	Дошкольное образование	Общее образование
	Для педагогических работников		
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)		X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X

Условием получения стимулирующих выплат периодического характера является достижение показателей эффективности и результативности деятельности педагогического работника; стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

Показатели понижающие сумму стимулирующей выплаты:

- наличие не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде – на 10%
- нанесение работником прямого материального ущерба школе – на 50%
- наличие травматизма среди обучающихся – на 70%

Положение
о стимулирующих выплатах
Критерии оценки качества деятельности педагогических работников МКОУ
Большеклочковская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом МКОУ Большеклочковская СОШ (далее общеобразовательное учреждение) в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

а) поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки);

б) надбавки за наличие государственных наград.

1.3. Положение согласуется с председателем первичной профсоюзной организации и председателем управляющего совета и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются по итогам предыдущего полугодия на срок не менее чем на полугодие и максимальными размерами не ограничиваются. Премии и материальная помощь имеют разовый характер.

2. Порядок установления размера выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников общеобразовательного учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения ведется с участием Управляющего Совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Образовательного учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией Образовательного учреждения, результаты самооценки работников Образовательного учреждения в соответствии с представленными руководителю Образовательного учреждения отчетами работников образовательного учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.4. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, по полугодиям.

2.5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников Образовательного учреждения устанавливается Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для поощрения работников школы.

2.9. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Образовательного учреждения осуществляются в виде премий (выдаются одновременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется и согласуется с Управляющим советом, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Образовательного учреждения и.

2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) складывается из фонда оплаты труда на выплату надбавок за ученую степень и государственные награды (ФОТ нагр.) и фонда оплаты труда на выплату поощрений по результатам труда.

2.11. Надбавки за ученую степень и государственные награды, а также премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных надбавок по результатам труда работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист (Приложение 1), отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательного учреждения производится корректировка размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательного учреждения.

3. Регламент участия Управляющего совета

в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.1. Управляющий совет школы в соответствии с Положением об Управляющем совете участвует в распределении стимулирующих выплат работникам Образовательного учреждения.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом в течение года на заседаниях. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего совета.

3.3. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

– итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период (включительно), в котором администрацией образовательного учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику образовательного учреждения (кроме руководителя).

3.4. Решения Управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

3.5. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель общеобразовательного учреждения, члены Управляющего совета, а также представители методического объединения, совета трудового коллектива.

3.6. В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представители обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

3.7. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим советом и администрацией Образовательного учреждения совместно.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием

баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.10. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.13. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь – декабрь, январь - август соответственно), и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в сентябре, в январе. После принятия решения Управляющего совета об их согласовании издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам образовательного учреждения на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно, январь — август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

4. Стимулирующие надбавки.

4.1. Критерии оценки качества деятельности педагогических работников МКОУ Большеключковская СОШ

Качество деятельности учителя в области преподавания учебной дисциплины, повышения профессионального мастерства, создания благоприятных условий в учебном кабинете (62б)	Показатели	Измерители (Индикаторы) показателей	Кол-во баллов	Периодичность	Источники индикаторов
	1.Средний показатель качественной успеваемости учащихся по изучаемым предметам. (по основному предмету, где большая пед. нагрузка)	Качественная успеваемость по предметам: а) искусство, технология, физкультура, ОБЖ, информатика от 71% до 90 % - 2 б, более 90% - 4 б. б) русский язык, литература, математика, физика, химия, английский язык: от 41 % до 50% - 2 б более 51 % - 4 б. в) биология, география, история, обществоведение : от 56% до 70 % -2 б, более 71% - 4 б. г) начальные классы: от 41 % до 50% - 2 б более 51.% - 4 б. без оценочный период (1 класс) -4 б. д) за сложность и напряжённость: учителям английского языка - 2 б.	До 4	1 раз в полугодие	Сводная ведомость успеваемости (отчёт учителя предметника). Мониторинг обученности (зам. директора по УВР)
		Количество учащихся, получивших «2» и н/а по итогам периода/численность обучающихся	0 – 2 б. Не более - 2 б., (вычитается 0,5 б. за 1 неуспевающего)		

	2. Уровень усвоения учебной дисциплины (преподаваемого предмета)	<p>Подтверждение годовых оценок результатами ГИА (ЕГЭ и ОГЭ):</p> <p>80% - 100% - 4 б, 60% - 79 % - 2 б, 50% -59% - 1 б.</p> <p>Результаты ЕГЭ и ОГЭ выше среднего районного + 1 б.</p> <p>Количество учащихся не прошедших min порог по итогам ЕГЭ (ОГЭ) по предмету, сдававших экзамен</p>	До 5	1 раз в год	Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников, ЕГЭ и ОГЭ, Протоколы
		<p>Результативность областного мониторинга в 4 -11 классах (качественная успеваемость):</p> <p>41% - 50% - 1 б, 91% - 100% - 2 б.</p> <p>- количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти, полугодия (требования ФГОС)</p> <p>25% - 30% - 1б, 40% - 60% - 2б.</p>	4 б.	1 раз в полугодие	
	3. Позитивные результаты участия обучающихся в мероприятиях различных уровней: - очные предметные олимпиады; - официальные конференции, конкурсы и соревнования муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ).	<p><u>Очные:</u></p> <p>Победитель регионального уровня – 5 баллов; призер – 3 балла, участник – 1 балл (независимо от количества конкурсантов)</p> <p>муниципальный уровень: победитель - 3 балла; призер – 2 балла, участник – 1 балл (независимо от количества конкурсантов)</p> <p><u>Заочные:</u></p> <p>международный и всероссийский уровень (1 конкурс) - победитель - 5 баллов; призер – 3 балла, участник – 1 балл (независимо от количества конкурсантов)</p> <p>3 балла – региональный уровень;</p>	До 10	1 раз в полгода	<p>Справки заместителей директора по УВР и ВР.</p> <p>Копии приказов вышестоящих органов управления образованием.</p>

		муниципальный уровень: победитель 3 балла, призер – 2 балла 1 балл – участник.			
4. Эффективность заполнения электронных баз	<i>1 балл за каждую из электронных баз при качественном и своевременном их заполнении:</i> - Электронный журнал «Электронная школа»,» Электронный дневник» классный уровень- 1 балл, Школьный уровень (координатор и тех поддержка) – до 10 баллов - заполнение электронные формы Контингент, - до 5 баллов - заполнение электронных форм Ediscont-5 баллов - заполнение электронных форм Навигатор- до 5 баллов - заполнение электронных форм ФИС ФРДО до 5 баллов -заполнение электронных форм ФИС ОКО (ВПР Олимпиады) до 5 баллов -заполнение электронных форм сайта школы5 баллов -заполнение электронных форм «Сириус» (ВПР, олимпиады) до 5 баллов -заполнение электронных форм на портале дистанционного обучения5 баллов -заполнение электронных форм «РЭШ» до 5 баллов заполнение электронных форм ОГЭ и ЕГЭ до 5 баллов заполнение электронных форм реестра школьного спортивного клуба до 5 баллов		1 раз в полгода	Справки заместителей директора по УВР и ВР.	
5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в классе, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работников учреждения к своим обязанностям – 1 баллов	До 5	1 раз в полгода	Справки зам. директора по УВР и ВР. Копии приказов вышестоящих органов управления	

					образованием.
	6. Количество учащихся (%) выполнивших контрольные нормативы по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО (для учителей физической культуры)	- 40% обучающихся – 3 баллов - 30% обучающихся – 2 баллов - 20% обучающихся – 1 балла - заполнение базы ГТО – 1 балл		1 раз в год	Протоколы, отчёты учителя физической культуры
	7.Обобщение и распространение собственного опыта, открытые уроки, мастер – классов, выступление на методических объединениях	Школьный уровень - 1 б, Муниципальный уровень - 2 б, Региональный уровень - 3 б		1 раз в полгода	График проведения открытых уроков, приказы, справки (зам. по УВР и ВР)
	8. Заочное и очное участие педагогов в конкурсах различного уровня «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «За нравственный подвиг учителя», ПНПО, (СМИ, Интернет, Сайт и т.д.), профессиональных конкурсах, проводимых по приказу департамента образования, ИРО Ивановской обл., Минобр науки	На муниципальном уровне - 2 б, На региональном уровне - 3 б, На федеральном уровне - 5 б. Призерам и победителям + 2 б		1 раз в полгода.	Приказы, отзывы, рецензии.
	9. Внеурочная работа учителя с учащимися по привитию интереса к предмету.	Организация внеклассной работы по предмету и её результативность (предметные недели, вечера, конкурсы, смотры знаний и другое) - 2 б «Финансовая грамотность» (Сбербанк)-5 балла « Урок цифры»-до 5 баллов « Живая классика» до 5 баллов		1 раз в полгода	Мониторинг мероприятий
	10. Организация экскурсий	- организация экскурсии по району – 1 балла		1 раз в	Приказы

	и музейных уроков	- за пределы района – 2 балла		полгода	
	11. Активное участие в общественной и социально значимой деятельности.	- Работа по осуществлению организованного отдыха детей в каникулярное время - 2 б - Организация работы патриотического клуба – 1 балла - Активное участие в работе общественных формирований (управляющий совет, профсоюзный комитет, рабочей группы, и других) - 2 б, - Участие в проведении ОГЭ, ЕГЭ (работа организаторами) - 5б. - работа в предметных комиссиях олимпиад, конкурсов – до 2 б - Психологическое тестирование в школе- -до 5 баллов		1 раз в полгода	Определяет администрация МКОУ в зависимости от результатов и значимости деятельности
	12. Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями:	Участие в мероприятиях по благоустройству территории школы и сельского поселения до 3 баллов за объект благоустройства -сопровождение обучающихся (подвоз) –до 5 баллов и организация подвоза в школе (ответственный, диспетчер, механик и т.д.) –до 10 баллов -организация работы и сбор информации в военкомате до 5 баллов -техническая поддержка пользователей ПК-до 3 баллов		1 раз в полгода	Определяет администрация МКОУ в зависимости от результатов и значимости деятельности
	13. Реализация программ психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов: - обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.	- Реализует программы – 1 балл	до 1	1 раз в полгода	Справка руководителя ОУ, отражающая реализуемые программы и результаты работы по программам, приказы
2. Качество, результативность и эффективность	2.1. Очное участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях,	Участие: школьный уровень - 1 б, муниципальный уровень - 2 б, региональный уровень - 3 б.		1 раз в полгода	Справки, приказы, акты, отчёты зам директора по

работы учителя как классного руководителя (7 б).	мероприятиях разного уровня.	Победа: школьный уровень - 2 б, муниципальный уровень - 3 б. региональный уровень - 5 б.			ВР, грамоты
	2.2. Доля обучающихся, совершивших правонарушения за отчетный период, от общей численности обучающихся	Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения за отчетный период – 1 балл Наличие учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН Тейковского ОВД – (-2) балла		1 раз в полгода	Отчёты, справки, акты, зам. директора по ВР
3.Повышение квалификации, профессиональная подготовка (2б.)	3.1 Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для имеющих таковое)	Повышение квалификации – 2 б за каждый курс. Профессиональная переподготовка - 10б.		1 раз в полгода	Справки, приказы, свидетельства
4. Дополнительный (школьный критерий)	4.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ведение школьной документации, достоверность внесения данных – 1 б., своевременное и качественное выполнение распоряжений, приказов - 2 б., выполнение общественных поручений - 5 б.	До 2	1 раз в полгода	Отсутствие замечаний
	4.2 Наличие наград и званий	Министерская, областная грамота и др.	До 5	1 раз в полгода	Наличие
	4.3. Функционал и результативность (не отмеченная выше)				

4.2. Оценка качества деятельности обслуживающего персонала (сторожа) (20 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Периодичность измерения	Источники информации
1. За увеличение охраняемых объектов (пришкольный участок)	- Данные журнала передачи дежурства	-Отсутствие замечаний по дежурству – 3б	3	1 раз в четверть	Администрация
2. Уровень исполнительской дисциплины	- Своевременное ведение журналов.	-Ведение журнала обхода без замечаний – 3б, 1 -2 замечания – 2б.	3	1 раз в четверть	
3. За экономное пользование электроэнергией	-Контроль	- Экономное пользование электроэнергией во время дежурства–2б, - Своевременное отключение света, оставленного работниками школы - 2б.	4	систематически	
4. Устранение непредвиденных аварийных ситуаций во время дежурства	- Данные журнала передач	Систематически -3б, Эпизодически -2б, Отсутствие – 0б.	3	1 раз в четверть	
5. Оперативность и достоверность подачи информации по температурному режиму в школе	- Журнал передач	-Системность передачи информации по температурному режиму без замечаний – 2б, -Своевременное реагирование на резкое изменение температуры в здании школы – 2б.	4	1 раз в четверть	
6. Интенсивность труда	_ Исполнение поручений администрации не входящих в должностную инструкцию	Систематическое участие – 3 б Эпизодически – 1 б	3	1 раз в четверть	

4.3. Оценка качества деятельности водителя

Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Периодичность измерения	Источники информации

1. Обеспечение исправного технического состояния автобуса	-Своевременный ремонт автобуса	-Прохождение техосмотра без замечаний -2 -Отсутствие штрафов 2 б -Наличие штрафов - минус 2	4	1 раз в полугодие	гостехнадзор
2. Обеспечение безопасной перевозки	Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения.	Отсутствии дорожно-транспортных происшествий - 3 б; Наличие замечаний – минус 3 балла	3	1 раз в месяц	гостехнадзор
3. Уровень исполнительской дисциплины	-Владение должностной инструкцией и инструктажей пожарной и технической безопасности -Своевременное и качественное заполнение документации	-Отсутствие замечаний - 3 -Наличие замечаний минус 2	3	1 раз в четверть	Администрация школы
4. Расширение зоны обслуживания	Количество дальних поездок в среднем за месяц	Наличие – 7 б	7		Приказы
5. Интенсивность труда	_ Исполнение поручений администрации не входящих в должностную инструкцию	- систематически - 3 - эпизодически - 1	3	1 раз в четверть	Приказы, справки.
		ИТОГО	20		

4.4. Оценка качества деятельности повара и подсобного рабочего по кухне

Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Периодичность измерения	Источники информации
1. Соблюдение санитарно-гигиенических правил на пищеблоке	- Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа 2.4.5.2409-08» - проведение генеральных уборок, - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, - качественная уборка помещений пищеблока	Уровень проведения уборок на пищеблоке: без замечаний - 5б, 1-2 замечания - 1б,	5		
2. Своевременное и качественное	- Строгое соблюдение технологии приготовления пищи	Отсутствие жалоб – 5 б	10		

приготовление пищи	- норм закладки сырья, выхода готовой продукции	Отсутствие нарушений – 5б			
3. Интенсивность труда	- Исполнение поручений администрации не входящих в должностную инструкцию	- систематически - 5 - эпизодически - 3	5	1 раз в четверть	Приказы, справки.
		ИТОГО	20		

4.5. Оценка качества деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Периодичность измерения	Источники информации
1. Соблюдение санитарно-гигиенических правил	Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа 2.4.5.2409-08»	Соответствует – 5б Есть замечания – минус 2 б	5		
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН,	- проведение генеральных уборок, - качественная уборка помещений	Уровень проведения уборок: без замечаний - 5б, 1-2 замечания - 1б,	5		
3. Уровень исполнительской дисциплины	- Владение должностной инструкцией - Своевременное и качественное заполнение документации «Журнал пропускного режима»	- Отсутствие замечаний - 5 - Наличие замечаний минус 2	5	1 раз в четверть	Администрация школы
4. Интенсивность труда	- Исполнение поручений администрации не входящих в должностную инструкцию	- систематически - 5 - эпизодически - 3	5	1 раз в четверть	Приказы, справки.
		ИТОГО	20		

Максимальное количество баллов по категориям работников образовательного учреждения не должно превышать следующего соотношения:

- по учителям – не более 100 баллов;
- по административно – управленческому персоналу – не более 40 баллов;
- по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс – не более 30 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу – не более 30 баллов;
- по обслуживающему персоналу – не более 30 баллов;

5. Порядок и форма заполнения оценочных листов

- каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист (Приложение 1), в котором работник проставляет баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работников образовательного учреждения;
- оценочный лист и портфолио учителя сдают заместителям директора, работники учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала сдают директору;
- директор образовательного учреждения согласует с Управляющим советом и с первичной профсоюзной организацией мониторинг деятельности работников образовательного учреждения;
- директор образовательного учреждения издает приказ о выплате стимулирующей надбавки в процентном отношении от ставки.

6. Основанием для лишения премии являются:

- нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по школе.

Работники, получившие взыскания, лишаются премии в следующем за расчетным периодом, в котором допущено нарушение.

7. Методика определения баллов

Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующей надбавки вычисляется по следующему алгоритму:

- Устанавливается сумма средств, выделенных на стимулирующую надбавку.
- Подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников.

Производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств выделенных на установление стимулирующей надбавки / количество баллов, набранных по всем категориям работников.

